

Title	ベルリン機械工叢における労働関係(二)
Author(s)	大野, 英二
Citation	経済論叢 (1962), 89(1): 41-60
Issue Date	1962-01
URL	http://dx.doi.org/10.14989/132862
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

經濟論叢

第八十九卷 第一號

人事考課の改善のために……………	田 杉 競	1
一九世紀末ロシア資本主義論史 の研究序説……………	田 中 真 晴	20
ベルリン機械工業に おける労働關係(二)……………	大 野 英 二	41
西南ドイツにおける「農民解放」……	大 月 誠	61

昭和三十七年一月

京都大學經濟學會

ベルリン機械工業における労働関係(二)

大野 英二

まえおき

一 ベルリン機械工業の成立と発展

I ベルリン機械工業の成立

II レーヴェ社の設立と発展

二 ベルリン機械工業の労働関係

I 労働者の出自

II 労働者の職種構成(以上前号)

III 労働者の移動

IV 賃銀支払方法

(A) 鋳物部門

(B) 鍛造部門

(C) 機械器具製作部門

あとがき

III 労働者の移動

レーヴェ社と国営企業の労働者の勤続年数別構成を比較する第7表¹⁾によれば、レーヴェ社の

ベルリン機械工業における労働関係(一)

第八十九卷

四一

第一号

四一

第7表 レーヴェ社と国営企業の労働者の
勤続年数別構成の比較

勤続年数	レーヴェ社 1905年5—6月	海軍管理下の 国営造船工 所と機械工 場 1903 年11月1日	勤続年数	レーヴェ社	海軍管理下の 国営造船工 所と機械工 場
$\frac{1}{2}$ 年以下	370人		21年	5人	
$\frac{1}{2}$ ～1年	234		22	10	
2	241	8994人	23	4	24人 1.8%
3	54	46.6%	24	1	
4	26		25	4	
5	42		26年	3人	
6年	44人		27	4	12人 0.9%
7	70	4169人	28	2	
8	45	21.6%	29	1	
9	23		30	2	
10	33		31年	1人	
11年	17人		32	—	9人 0.7%
12	13	2892人	33	2	
13	9	15.0%	34	4	
14	5		35	2	
15	11				
16年	21人		合 計	1332人 =100%	19310人 =100%
17	9	1024人			
18	13	5.3%			
19	5				
20	2				

ベルリン機械工業における労働関係(一)

第八十九卷

四二

第一号

四二

労働者数の七二・六%が五年以下、しかも四五・三%が一年以下の勤続年数を示し、比較的移動がすくなく、勤続年数の長い国営企業のはあいですら、四六・六%が五年以下の勤続年数である。一般的に、労働者の勤続年数が短かいのは、もとより、労働者の頻繁な移動に基づくのであるが、景気変動により直ちに影響され、最も頻繁に移動する不熟練労働者範疇や半熟練労働者範疇のみでなく、熟練労働者範疇すらますます頻繁な移動傾向を示している。レーヴェ社の労働者の就職時の年令別

第8表 レーヴ社の労働者の就職時の年齢別構成

14歳	5人	16人	36歳	29人	
15	11	} = 1.2 %	37	24	} 116人 8.7 %
16歳	36人		38	26	
17	36	} 245人 18.4 %	39	18	
18	46		40	19	
19	67		41歳	19人	
20	60		42	13	
21歳	49人	} 323人 24.2 %	43	18	} 77人 5.8 %
22	57		44	8	
23	72		45	19	
24	69		46歳	12人	
25	76	} 285人 21.4 %	47	18	} 49人 3.7 %
26歳	70人		48	7	
27	61		49	5	
28	62		50	7	
29	49	} 205人 15.4 %	51歳	5人	
30	43		52	3	
31歳	46人		53	—	} 16人 1.2 %
32	47		54	6	
33	32	} 15.4 %	55	1	
34	39		56	—	
35	41		57	1	
			合 計	1332人	100 %

構成を示す第8表を檢討するならば、二五歳未満で工場へ入った労働者の比重が最も高く、四三・八%を占める。しかし、二五歳までは、最低三三歳の三人から最高二三歳の七二人の間になり均斉に配分されており、こうした事實は労働者の不断の流動（流出と流入）を反映するものと推定しうる。ともあれ、いわゆる年功型労働力構成とは異った側面が前面におしだされている。

ジーマンズ・ハルスケ社のヴェルナー工場の熟練労働者の移動理由に关する調査を概括する第9表によれば、移動理由のうちで、新しい技術や経験の修得のための「修業と向上」が最も多く、不況による生産制限や生産品日の転換等に基づく「作業の欠如」や、賃銀支払のヨリ良好な工場へ移動する「僅少な収入」がそれにつぎ、「職長との衝突、争議等による処罰」もかなりの比重を占める。こうして、労働条件の問題（僅少な収入、「劣悪な作業、請負賃銀低下等」、「職長との衝突、争議等による処罰」）に劣らない比重を占めて、新しい技術や経験の修得（「修業と向上」、「移動好き」）が主要な移動理由をなす点に留意すべきである。

第9表 ジーメンス=ハルスケ社のヴェルナー工場の
労働者の移動理由

	就 業 職 場 数	移 動 の 理 由											合 計
		修 業 と 向 上	劣 悪 な 作 業、 請	負 賃 銀 切 下 等	作 業 の 欠 如	僅 少 な 収 入	職 長 と の 衝突、 争	職 等 に よ る 処 罰	移 動 好 き	兵 役	病 気	事 業 清 算	
機 械 工 62 人	411	77	26	71	55	45	17	9	5	4	2	41	352
仕 上 工 18 人	148	26	7	32	15	14	12	4	3	6	—	10	129
器 具 製 作 工 15 人	117	24	6	20	20	8	10	6	1	2	—	7	104
旋 盤 工 8 人	69	8	3	9	13	8	4	2	1	5	—	7	60
合 計 103 人	945	135	42	132	103	75	43	21	10	17	2	65	

ベルリン機械工業における労働関係(一)

第八十九卷 四四 第一号 四四

ところで、熟練労働者は、移動にさいして機械工業の多様な生産部門を渡り歩くとともに、同一の労働者が器具製作工↓仕上工↓機械製作工、器具旋盤工↓旋盤工↓組立工↓タレット旋盤工、あるいは、機械製作工↓機関手↓鍛冶上等のごとく、しばしば職種を転換する⁶⁾。一例を挙げてみよう。一労働者は、時計工(週三四マルク、一年四ヵ月)↓時計工(月一五マルクと食住無料、二年五ヵ月)↓時計工(週三四マルク、二年七ヵ月)↓レーヴェ社兵器工場の機械工(週五二マルク、二年一ヵ月)↓レーヴェ社ブダベスト兵器工場の職長(週七五マルク、四年七ヵ月)↓アー・エー・ゲー社の機械工(週三七・五マルク、二年五ヵ月)↓ジーメンス=ハルスケ社ヴェルナー工場の機械工(週四四マルク、一一年八ヵ月)、以上六回移動し、時計工から機械工へ職種を転換している⁷⁾。もとより、こうした頻繁な移動や職種の転換は、多面的労働に従事する職人的性格の旧型の労働者を再生産する方向のみでなく、むしろ、機械制生産の発展にともなう労働過程の変化と工場内分業の進展に規定されて、特定の部分的労働に最大の能力を発揮しうる新型の労働者を陶冶する方向に展開される。

- (1) H. Reichelt, *a. a. O.*, SS. 126~127.
- (2) Cl. Heiß, *a. a. O.*, SS. 137~140, H. Reichelt, *a. a. O.*, S. 29.
- (3) H. Reichelt, *a. a. O.*, S. 123.
- (4) 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄『労働組合の構造と機能』東大出版会刊、一七~四四ページを参照せよ。
- (5) Cl. Heiß, *a. a. O.*, SS. 142~149. から構成。
- (6) *ibid.*, SS. 152~153.
- (7) *ibid.*, S. 150.

IV 賃銀支払方法 かつての機械作業場における親方―職人―徒弟の家父長的な労働関係は、工場制へ移行したのちも、中間親方制 *Zwischenmeistersystem* なし請負親方制 *Akkordmeistersystem* として、工場内部請負制へ再編成されながら根強く残存している。レーヴェ社のばあい、一八八〇年代末までいわゆる二重中間親方制が支配していた。¹⁾ 企業―生産部門別請負―組別請負―組労働者の二重請負制が設立当初から約二〇年間存続してきたのである。

レーヴェ社は、一八八〇年代に一九〇五年とほぼ同数の労働者数に対し僅か六―八人の営業関係の職員を擁しただけで、熟練労働者から上昇して各生産部門の頂点にたった請負人 *Unternehmer* (中間親方の第一範疇) に労働手段と原料を提供して、受託品目の生産を一定の価格と期限で請負わせ、請負人は賃銀支払や照明費その他の間接費を負担した。

さらに、各生産部門の請負人のもとに小部門たる組 *Kolonne* があり、これを統轄する組長 *Kolonnenführer* (中間親方の第二範疇) は、請負人が企業から請負った生産品日の一部分を請負賃銀 *Akkordlohn* で分担し、²⁾ (1)労働者の採用と解雇、(2)労働者の時間賃銀 *Stundenlohn* の決定、(3)労働過程の指揮と監督等の広汎な権限を有してい

る。この組長は、その後の職長に対応するものであるが、職長が固定給と奨励給を支給されているのに対して、請負人と協定した請負賃銀額から組労働者へ支払う時間賃銀額を控除した差額たる請負剰余 *Akkordüberschuss* または請負利得 *Akkordgewinn* を唯一の収入としており、この差額の拡大のために中間搾取者としての役割を果たしたのである。

レーヴェ社の商業資本の産業資本への転化の過程で熟練労働者から上昇した請負人に生産管理を委ねたこの二重中間親方制は、さしあたっては、レーヴェ社が工作機械製作で競争戦上有利な地位にたつて高い利潤をえていたため、その存続を保証されていた。当時、請負人の月収は、熟練労働者上層の月収の一〇倍以上の三、四、〇〇〇マルクに、しばしば五、〇〇〇マルクにさえ達したという。しかし、一八八〇年代末からアメリカ合衆国の工作機械の輸入が増大し、国内生産者の競争も激化したため、レーヴェ社の生産機構の整備とあいまって、二重中間親方制の再編成は不可避となった。レーヴェ社は、一面、請負人を排除して各生産部門に管理人 *Vorsteher* を配置し、組長を固定給と奨励給を支給される職長へ転化せしめて、資本の支配を貫徹させると同時に、他面、組労働者の賃銀支払方法を時間賃銀から請負賃銀へ改めて、労働の強化を企図したのである。こうして労働関係は、企業―請負人（中間親方の第一範疇）―組長（中間親方の第二範疇）―組労働者（時間賃銀）から企業―管理人―職長（請負親方―中間親方）―組労働者（請負賃銀）へ再編成されたが、なお絶対的親方支配といわれるような職長の機能を許容する請負親方制が労働関係の基軸に根強く残存している。

こうした労働関係の再編過程で、労働者はどうした対応形態を示したのであろうか。時間賃銀から請負賃銀への移行に対して労働者の嫌忌が認められ、レーヴェ社は一八九八年の新設工場への移転にさいして時間賃銀を再導入

した。ところが、時間賃銀のもとで労働能率は著しく低下して、新設工場の生産高は旧工場のその約七〇〜八〇%に減少したため、一九〇一年にレーヴエ社は英米で実験されていた能率報酬制 *Prämien-system* に逃げ道を求めた。しかし、これに対し労働者はストライキでもって反撃するにいたり、一九〇一年末に再び請負賃銀が導入され、これが支配的な賃銀支払方法となった。¹⁰⁾

もとより、賃銀支払方法は労働者の範疇や職種により異っている。職長は、職場の規模と勤続年数に応じて大抵は二〇〇マルクから三〇〇マルクまでの月給を支給され、職場の作業能率により割増賃銀も支給されており、年功が考慮される側面が認められる。しかし、本来の労働者のうち、大部分の熟練労働者、半熟練労働者、女子労働者は請負賃銀、少数の熟練労働者、不熟練労働者、徒弟は時間賃銀であり、いずれの**ば**いも年令ならびに勤続年数**それ自体は**賃銀支払に影響しない。ただ、永年勤続者に対し一回限りの勤続奨励金が支給されるだけであって、**い**わゆる年功型賃銀は認められない。¹³⁾

ところで、各生産部門の実態はかなりの相違を示すので、とくに請負賃銀の支払方法についてたちいつて考察しよう。

- (1) H. Reichelt, *a. a. O.*, S. 43.
- (2) *ibid.*, S. 44.
- (3) *ibid.*, S. 45.
- (4) *ibid.*, SS. 46~47.
- (5) *ibid.*, S. 47.
- (6) こうした労働関係は産業別ならびに地帯別にずれを示しながら、ドイツの工業経営に普遍的な現象であった。ヤイデルスは請負親方制を「その最も純粋な形態においては、親方が自分自身とかれのもとにある労働者のための賃銀総額をうけとって、

これを工場管理部の介入なしにかれのポケットから支払う点にある」と理解し(O. Pictels, a. a. O., S. 30. 傍点—引用者)、この形態の請負親方制は、一八五〇年代、一部分は一八二〇〜三〇年代に設立されたライン・ヴェストファーレン鉄鋼業ではいち早く消滅し、とくに一八八四年の災害保険立法により労働者の年収を確定する必要があることにより、完全に消滅したが、ただジガーラントの小鉄工業等の若干の工場に残存しているにすぎない」と叙述している(Müller, SS. 30~34, 189~190)。ヤイデルスは、機械制大工業の発展が請負親方制を駆逐することによって労働関係の歴史的差異が平均化されることを主張するのであるが(Müller, S. 33)、もとより、問題なのはそうした発展傾向の貫徹の仕方であり、請負親方制の生成・発展・消滅の過程を産業別ならびに地帯別に全面的に分析する課題が残されている。ところで、ヤイデルスのいう最も純粹な形態における請負親方制は、さきに指摘した組長の機能に対応するものであり、組長の職長への転化により、その中間搾取者としての役割に制限が加えられるとしても、請負親方制は形態転化をとげつつ存続している点に留意すべきであろう。こうしたいわば残存形態の請負親方制はライン・ヴェストファーレン鉄鋼業においても根強く存続している。ともあれ、われわれは、ドイツの工業にさまざまな偏差をとめないながら普遍的に認められる工場内部請負制における純粋形態の請負親方制の残存形態の請負親方制への転化が、時期的にも、エルベ河以東の農業のユンカー経営におけるインスト制のデプタント制への転化と対応関係にある点に注意を促しておきたい(東エルベの農業労働者事情にかんしては住谷一彦「初期ウェーバーの資本主義成立史論——ドイツ資本主義社会分析に関する思想体系研究序論——」立教経済学研究第一巻第一号、一五〇〜一六六ページを参照せよ)。ドイツとは異った基礎的経済過程をもつイギリスの工場制の初期段階にかなり広汎に見出された工場内部請負制(forehand, overhand, bridge-stocker, stock-taker, master-roller 等の企業主と労働者との中間に介在する「中間層」については、中川敏一郎「一九世紀イギリス経営史の基本問題」社会経済史大系Ⅳ近世後期Ⅱ、弘文堂刊、一三八〜一四二ページを参照せよ。なお、日本機械工業の工場内部請負制にかんしては、大正期までの頭目・組長・棒芯・先手の秩序にたつ「親方請負制」を指摘する『造船業における技術革新と労務管理』東京大学社会科学研究所調査報告第2集、六七〜七〇ページを参照せよ。

(7) H. Reichelt a. a. O., S. 48.

(8) C. Matschoß u. G. Schlesinger, a. a. O., S. 134.

(9) アメリカ合衆国のタウン・トウネー分給賃銀制やハルシー・ヘイズ割増賃銀制、イギリスのウェア・ローワン・ローマンの割増賃銀制の実験にかんする報道をうけて、レーヴェ社からシェレジンガーが一九〇〇年にグラスゴーに派遣され、ウェアとローワンについて研究した。ウェアはかれに節約された作業時間の二分の一を割増賃銀として付加する方式を提示した。たとえば、二〇時間の作業を四時間で遂行した労働者に対しては $\frac{20-4}{2} = 12$ 時間、つまり時間賃銀の三倍が支払われるのである。レーヴェ社で実施された方式は、たとえば時間賃銀五〇フレンキニットの鋳型工が二〇時間の基準時間の作業を八〇時間で遂行したばあ $\frac{50 \text{ pf} \times 80 = 40 \text{ MK}}{50 \text{ pf} \times 100 - 40 \text{ MK}} \times \frac{100-80}{100} = 2 \text{ MK}$ の割増賃銀が支払われた。しかし、作業の基準時間の設定にあたり、撰りぬきの労働者のみが割増賃銀をうけるとするような方法がとられ、労働者の不満をかっただけでなく、作業時間を短縮するために製品の質がなおざりにされるという事態が生じた。こうした能率報酬制の導入はレーヴェ社のみでなく、他のヘルリン機械工業の諸工場で企図され、いずれも労働者の嫉妬により挫折し、若干の工場ではストライキをひきおこしたのである (C. Matuschoff u. G. Schlesinger, a. a. O., SS. 134~135, H. Reichelt, a. a. O., SS. 50~51)。

(10) H. Reichelt, a. a. O., S. 52. シーメンス・ハルスケ社のヴァルナー工場では、一九〇八年に「全生産的労働の九二%が諸賃銀で遂行される」ように (Cl. Heib, *Die Entlohnungsmethoden in der Berliner Feinmechanik*, 1909, S. 172)。

(11) H. Reichelt, a. a. O., SS. 54~55.

(12) *ibid.*, SS. 52~56.

(13) 労働者の賃銀収入は、基本的に、一定の職種に対する作業能力により規定され、これはさしあたって年齢とともに向上する。労働者の年齢と賃銀収入との関係については、レーヴェ社のばあい、おおよそのところ、賃銀収入は四〇歳までは上昇し、四〇歳から六〇歳までは不変で、六〇歳ころから著しく減少してゆく傾向が認められるという (H. Reichelt, a. a. O., S. 100)。こうした傾向は、労働者の作業能力が三五歳で頂点に達するところ、シーメンス・ハルスケ社のヴァルナー工場の職員に共通した見解によっても裏付けられるように思われる (Cl. Heib, *Auslese und Anpassung der Arbeiter in der Berliner Feinmechanik*, S. d. V. f. S., Bd. 134, 1910, S. 231)。また同一職種でも機械制生産の発展のもたらす労働過程の变化と工場内分業の進展にともなう時期的にも異なってくるであらうし (たとえば Ernst Gäh-

nther, Die Entlohnungen in der bayrischen Eisen- und Maschinen-Industrie, Untersuchungen über die Entlohnungsme-
thoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie Heft 7, 1908, SS. 126~132. をあつたてて参照せよ) 労働者の
意欲、たとえば結婚や家族の増加による家計支出の増大に対応しようとする意欲等、によつても左右される。ともあれ、年令
ならびに勤続年数は、作業能力あるいは労働力の質と離れたそれ自体としては賃銀収入といふ、おう、無関係である(こゝでい
おうと叙述したのは、後掲第11表の註に示したように、請負給労働者の時間賃銀率の格差が一部分とはいへ勤続年から生じて
いるばあいが見出されたからである)。

(A) 鑄物部門の鑄型職長、中子職長、塗研職長のうち、鑄型職長が最も有力である。鑄型職長は木型工の仕上げ
たモデルにより造型作業や熔解作業の難易や使用さるべき原料を考慮して請負価格を決定し、作業を担当する鑄型
工や中子工の氏名および請負賃銀を指示するのであるが、そうした作業の割当や請負賃銀の決定にさいして鑄型職
長の恣意や感情が介入する余地が多分にある。しかし、鑄物部門の労働者、なかでも鑄型工は、金属労働者のうち
で最もよく組織され高度に発達した労働者であり、職長の家父長的支配に抵抗する対鍾として、仲裁委員会を数年来
形成してきた。作業開始前に、職長の指示した請負賃銀に鑄型工が異議を申し立て、職長がこの要求を拒否し、別
の作業もあたえないで事実上の解雇を行うばあい、鑄型工は管理人に訴え、これで成功しなければ、労働者から選
出された三人の仲裁委員会と経営技師 Betriebsingenieur との協議に委ね、この裁定には職長も労働者も無条件に
服従するのである。ところで、鑄型工が個別請負 Einzelakkord でなく、団体請負 Gruppenakkord で労働す
るばあい、通常三―五人の組が形成され、作業終了後に請負賃銀総額は組成員に平等に配分される。こうして鑄型
工や中子工が仕上げた鑄物は、塗研工により砂落しや皮削りされ、同時に屑物か否かの判定もなされるのである
が、これはたえず係争の対象となつた。

(1) H. Reichelt, a. a. O., SS. 61-68.

(2) ヘルリン機械工業の労働運動はつねに屈強のプロレタリアートたる鋳型工を基軸として展開されている。一八八五年の一機械工場における鋳型工のストライキは根強く残存する旧型の労働関係を端的に反映する。ストライキの原因は、(i)労働者の採用にさいして職長と労働者との間を仲介した門衛が労働者にビールを持参することを強制したこと、(ii)工場便所の清掃と消毒は稀にしか行わないのに、各労働者から毎週一〇プフェンニヒの控除がなされたこと、(iii)器具の損耗と災害保険料金支払のため収入一マルクにつき三・五プフェンニヒも控除されたこと、(iv)その他、係争をひきおこす賃銀控除が頻繁に行われたこと、(v)最も緊張を必要とする請負作業でも週収入は一八・二一マルクをこえなかったこと、(vi)なお一時間労働日が支配的で、時間外労働や日曜労働が頻繁に行われたこと、以上の六点にあつた (E. Schulte, a. a. O., SS. 74-75)。さらに、ヘルリン金屬労働運動史上最初のゼネストたる一八九〇年の鋳型工のゼネストは、(i)九時間労働日、(ii)鋳型工と金屬鋳物工に対し週二七マルク、補助労働者に対し週二一マルクの最低賃銀あるいは一五%の賃上、(iii)各週の賃銀支払、以上の要求項目を掲げており (ibid., S. 77)。一八九七年には、八月にボルジッヒ工場の三〇人の鋳型工と二人の中子工のストライキが勃発し、これは九月末に二八工場の二、二九〇人の鋳型工と中子工および七七九人の塗研工と補助労働者のストライキへ波及した。この大争議の結果、以下の三項目にかんして労資間の協定が成立した。(i)請負賃銀は、作業の遂行を指定された鋳型工、職長、鋳物工場管理人の三者の間で協定される。(ii)鋳型工の責任なしに屑物となつた鋳物には賃銀が支払われ、係争にさいしては関係鋳型工の意見が聴取される。(iii)雇主はストライキに参加した鋳型工および鋳物労働者を、必要に応じて再雇傭し、できるだけ外部の鋳型工を採用しない。また、ストライキに参加した労働者は、不参加の労働者に作業場内外で侮辱的言動をしない義務を履行している限り、ヘルリン金屬工業者連盟 Verband Berliner Metallindustrieller の職業紹介所から労働証明書を交付される (ibid., S. 84)。こうして、はじめて労資双方の組織により鋳物部門全体を包括する協定が締結されたのである。さしあつたて協定の範囲は制限されたものにすぎなかったが、一九〇四年の鋳型工のストライキによって著しく拡大された。同年八月、機関車生産者シヴァルツコップ Berliner Maschinenbau A. G. vorm. L. Schwartzkopf の鋳物工場の時間外労働が契機となつて鋳型工がストライキを行い、二七鋳物工場の一、四一一人の鋳型工のストライキへ波及するにいたり、ボルジッヒ Albert Borsig を委員長とする資本家側の五人の委員は、ストライキに参加した労働者側の委員と協議を開始し (ibid.,

S. 86)、次の一〇項目の協定が成立した。(i)経営施設は夕方に就業規則に指示された時刻に終業とする。(ii)経営施設中断のため鋳型工が作業を中絶した時間は、一時間以上のばあい、その最近四週間の賃銀率に相応して補償される。ただし、最初の一時間が経過しないうちに経営管理側に通告し、その承認をえておかねばならない。(iii)屑物か否か、鋳型工と鋳物工場管理側との意見が相違するばあい、企業主が取締役か他部門の二人の技師の委員会が決定する。関係鋳型工の提議で二人以内の他の鋳型工の意見も聴取される。工業裁判所への提訴は、職業紹介所の利用やベルリン金属工業者連盟加入企業への雇傭から鋳型工を排除する理由とされてはならない。(iv)屑物は除去されるまでに該当鋳型工に吟味のため提示され、この提示がなされないばあい、どのような事情があつても、鋳型工の作業に対し賃銀が支払われねばならない。(v)作業開始前に価格が鋳型工と協定されねばならない。(vi)起重機の操作、乾燥室の整備、鋳物工場の取片づけのために十分な補助労働者が任用される。(vii)企業は作業のできるだけ適正な配分のために配慮することを約束する。(viii)十分な洗濯施設および衣類戸棚を設備する。(ix)鋳型工は適時に通告して工場管理側に異議を申し立てることができる。委員会成員の解雇は工場管理側の諒解をえてはじめて行われうる。(x)すべてのストライキ参加者は、新規労働者の採用以前に、仕事がある限り、作業へ復帰する。委員会成員はその代表する党派を上位者に通知する(H. Reichelt, a. a. O., Ss. 115-116.)。以上一〇項目のうち、最も重要な項目は、屑物にかんする協定、作業開始前の請負価格の確定および個々の受託作業の適正配分を内容とする四項目(iii, iv, v, vi)である。ともあれ、こうした協定の成立は賃率協定へ向う前段階を意味した(Wild, S. 117.)。

(B) 鍛造部門の鍛冶職長は、鋳型職長よりも遙かに独立の地位を有し、かつての中間親方の第二範疇たる組長と比肩しうる権力的地位を維持している。これは、一面、三五年勤続の鍛冶職長が鍛造部門を一手に掌握しているというレーヴェ社の特殊事情に基づくところも多いが、他面、技術と労働過程が固定して伝統が支配し、鍛冶工のカンとコン Unsicht und Erfahrung が基本的要因をなしている事情に由来している。鍛冶職長は、鋳型職長のばあいと同様に、機械器具製作部門から受託した作業を担当する鍛冶工の氏名と請負賃銀を指示する。ところで、鍛冶工は、決して個別請負で作業しないで、横座、Schürmeister が先手、Zuschläger, Draufschläger のやうな鍵で、

組をなして団体請負で作業する。そのばあい、横座は請負親方であつて、作業の遂行のみでなく、団体請負賃銀の配分も担当する。

たとえば、一週間五八時間の労働時間で団体請負賃銀八八・二〇マルクが支給され、徒弟に四マルク、先手に三七・六〇マルクが配分され、横座は残余の四六・六〇マルクを取得した。この団体請負賃銀を、徒弟八プフェンニッヒ、先手六〇プフェンニッヒ、横座七〇プフェンニッヒという擬制的な時間賃銀率に比例して配分すれば、徒弟五・一一マルク、先手三八・三五マルク、横座四四・七四マルクとなる。いちおう擬制的な時間賃銀率が団体請負賃銀の配分の基礎におかれているとしても、横座の個人的裁量が加味されていることも明らかである。

横座の団体請負賃銀の恣意的配分を制限するために、鍛冶職長は、横座の決定した配分方式に追認をあたえる建前になっているが、実際には干渉することは稀で、形式的な追認をあたえて横座の自由裁量に委ね、横座も鍛冶職長が決定した低い請負価格に異議を申し立てたりしない。また、若い鍛冶工たる先手も、一面、鍛冶職長や横座に抵抗しうるほど強く組織されていないが、他面、むしろ自ら横座に上昇して、現在の低い賃銀に埋合せをする機会をえようとする意識をもっている。こうして、鍛造部門には鍛冶職長—横座—先手の利益共同態 *Interessengemeinschaft* に基づく家父長的な労働関係が根強く存続しており、レーヴェ社のみでなく一般的に、横座—先手関係のうちにはしばしば専制的関係 *monarchisches Verhältnis* が支配していることが指摘されている。

- (i) O. Jendels, a. a. O., S. 65. ヤイデルスはライン・ヴェストファーレン鉄鋼業の鍛造部門でも「経営組織の近代化」の歩みが欠けていることを指摘し、鍛冶工の団体請負賃銀の配分の四形態を検出している。第一形態は、伝統的な、それゆえ工場によって通則にまで高められた率による百分比的配分であり、当時なお最も慣用された配分方式であったという。たとえば、(i) 先手一人のばあい、横座六〇%、先手四〇%、(ii) 先手二人のばあい、横座四二%、各先手二九%、(iii) 先手三人のばあい、横座三

七%、各先手二一%という比率が支配的であつた。もとより、配分方式は多様であり、横座23、先手13、あるいは横座五〇%、先手残余の五〇%を平等に配分、等の比率も頻繁に用いられた。第二形態は、純粋な請負親方制であるが、ライン・ヴェストファーレンでは第一形態の伝統的配分と実際にはさして異っていない。横座が組成員の先手の配分を決定して、職長の追認をうけ、しかも配分の比率は伝統により規定されているのである。第三形態は、職長による配分の確定であり、年輩の横座に対しても十分な權威をもつ有能な職長がいるばあい、かれが組成員の先手の配分を決定する。たとえば、三五フエンニッヒの擬制的な時間賃銀率をもつ先手に対して、職長は、先手が請負作業では時間当り四二フエンニッヒの収入をえることを決定し、団体請負賃銀から先手のこの時間賃銀を控除した残額が横座の収入となる。このばあい横座は、作業の進行をはやめて、節約時間のもたらす請負剰余を拡大することに関心を抱く。第三形態は、百分比的配分的方式を放棄しているが、しかし、事実上は伝統的配分の比率が一般に保持されている点で、第二形態と共通している。この伝統的配分の比率が打破されて、職長が請負作業であたえられる時間賃銀を該当職種の労働力の市場の価格により決定するばあい、第四形態たる日給による請負賃銀の配分が成立する。しかし、横座の握りぬきの熟練が労働過程の基本的要因をなしている点に制約されて、しばしば横座の『先取り』Voraus が認められる。ジーガーラントの一大工場の事例によれば、団体請負賃銀からまず擬制的な時間賃銀が控除されたのち、残額の請負剰余のうち14を横座が先取りして、他の34が横座と先手の間に日給によつて配分される (ibid, SS. 65~68)。以上の四形態のうち第二形態のみをヤイデルスは純粋な請負親方制の変容されたものとして叙述しているが、いずれの形態も残存形態の請負親方制として理解されるべきである。

- (2) R. Sorel, *a. a. O.*, S. 163.
- (3) H. Reichelt, *a. a. O.*, SS. 68~71.
- (4) D. Landé, *a. a. O.*, S. 352.

(C) 機械器具製作部門では、請負賃銀の配分は計算事務局 Kalkulationsbureau の熟練労働者出身の計算係 Kalkulator に委ねられ、反覆される作業については経験に基づいて第10表のような請負賃銀表が確定される。同時に二台以上の工作機械を担当する労働者は、たとえば一台目は請負賃銀の一〇%、二台目は五〇%、三台目は

第10表 調草滑車輪の旋盤削りの請負賃銀表

調草滑車 輪の直径 mm	調草滑車輪の幅員 mm													
	30	40	50	60	70	80	90	100	130	150	180	200	230	
	—調草滑車輪につきプフェンニツヒ													
100	8	9	10	11	12	13	14	15	18	20	23	25	28	
125	9	10	11	12	14	15	16	18	21	24	27	30	34	
150	10	11	13	14	16	17	19	20	28	31	37	40	45	
200	11	13	15	17	19	21	23	25	31	35	41	45	51	
250	13	15	18	20	23	25	28	30	38	43	50	55	63	
300	14	17	20	23	26	29	32	35	44	50	59	65	74	
400	17	21	25	29	33	37	41	45	57	65	76	85	96	
500	20	25	30	35	40	45	50	55	70	80	95	105	120	

二五%といった、請負賃銀の一定の百分比的減少をうける。こうして職長はさしあたり請負賃銀の決定になんらの影響力をもたない。職長は請負賃銀に対する労働者の異議を計算係へ伝達するだけであり、計算係が要求を拒否するばあい、さらに経営技師に要求がもちだされる。しかし、機械器具製作部門においても、職長により各請負給労働者に対し時間賃銀率が確定される。時間給労働者の時間賃銀率は雇傭にさいして規制されるが、請負給労働者の時間賃銀率は、作業開始後数日を経過して、職長の各労働者の職種と作業能力にかんする判断に基づいて確定される。こうした請負給労働者の時間賃銀率は、週末に作業が完了しないばあいや、経営攪乱により作業が一時中断されたばあいに、賃銀支払のために利用され、また、団体請負賃銀の配分の基準とされる。

以上は個別請負のばあいであるが、機械器具製作部門でも、多数の労働者が、フライス工組、塗工組、仕上工組等の組を形成して、団体請負で作業し、最大の組は仕上工による組立作業に見出される。以前には、こうした組で請負親方が、鍛造部門における横座と同様の家父長的支配を維持していたが、労働過程の変化と工場内分業の進展

第11表 機械製作部門における組立組

	A	B	C	D	
時間賃銀率 ^(Pfg)	63	53	48	38	
時間数	40	40	40	40	160
賃銀(MK)	25.20	21.20	19.20	15.20	80.80
剰余(MK)	6.70	5.64	5.10	4.02	21.46
総収入(MK)	31.90	26.84	24.30	19.22	102.26

註. 組長(A)および助手(B, C, D)は熟練仕上工である。その時間賃銀率の格差は作業能力および一部分は勤続年から生じている。なお、総収入は各労働者が請負作業で40時間作業しただけであるから、週収入とは等しくない。

第12表 器具製作部門における仕上工組

	A	B	C	D	
時間賃銀率 ^(Pfg)	70	55	30	10	
時間数	58	58	$54\frac{3}{4}$	$49\frac{1}{2}$	$220\frac{1}{4}$
賃銀(MK)	40.60	31.90	16.41	4.95	93.86
剰余(MK)	35.14	27.50	—	—	62.64
総収入(MK)	75.74	59.40	16.41	4.95	156.50

註. 組長(A)と助手(B, C)は熟練仕上工であり、Dは徒弟である。組長は50歳で30年勤続、Bは25歳で2年勤続であり、Cは作業中に能力のないことがわかり、直ちに作業を止めたので、徒弟と同様に剰余の配分をうけることができなかった。

組立 Grobmontage で完全な機械へ組立てられるといっていた、組相互の依存関係が生じている。⁴⁾ こうして、労働過程の変化と工場内分業の進展が著しい機械器具製作部門では、職長の機能は制限され、旧型の労働関係の新型のそれへの再編成ならびに多面的労働に従事する職人的性格の旧型の労働

にともないその権力的地位は揺がされた。ライヘルトの調査当時には、たとえ組長 Kolonnenführer があつたとしても、かれは請負賃銀の配分には全く無関係である。組長は特別に有能な、自らも労働する伍長 Vorarbeiter なのであつて、請負賃銀に不満なばあいに計算事務局に対して組を代表するにとどまる。組の他の成員の構成や時間賃銀率の決定は職長が行い、計算事務局が、第11表および第12表の事例が示すように、組労働者の作業時間と時間賃銀率を基準として請負賃銀を配分するのである。ともあれ、このような組請負が普及するにともない、機械器具製作部門に数多の小部門が発生して、相互の間に分業が成立し、小組立 Kleinmontage で小部品が組立てられ、大

働者の部分的労働に特殊化された新型の労働者への交代の過程も、鍛造部門や鋳物部門よりもはるかに進んだ段階にあるといつて可い。

- (1) H. Reichelt, a. a. O., S. 74.
- (2) *ibid.*, S. 136.
- (3) *ibid.*, S. 131.
- (4) *ibid.*, SS. 72~81. ライン・ヴェストファーレン鉄鋼業のばあいにも、ヤイデルスにより、機械器具製作部門と鍛造部門の労働関係の差異が強調され、仕上工組の「ある程度民主的な組織」と鍛冶工組の「權威的な構成」との対蹠的な性格が指摘されている(O. Jelds, a. a. O., S. 78.)。もとより、仕上工組にも多様な形態が認められる。(i) 鋳打組 *Nichtkolonne* では団体請負賃銀の百分比的配分が行われる。たとえば、汽罐製作には三種類の鋳打組があり、(a) 鋳打機組では、鋳打長 *Niermeister* 四〇%、二人の助手 *Hilfsleute* 各二五%、鋳焼 *Nietenwärmer* 一〇%、(b) 手鋳打機組では、鋳打工七五%、下働 *Hilfsjunge* 二五%。(c) 手鋳打組では、鋳打長、鋳置き *Vorhalter*、二人のアテ番 *Zuschlager*、鋳焼きの間の配分の比率は多様、等の事例が見出されるが、日給による配分もしばしば行われる。ともあれ、鋳打組のばあい、労働過程において鍛冶工組の機座と先手の間に認められる作業能力の大きなへだたりが存在しないため、作業開始前に組成員が配分の比率にかんして協定しうる。(ii) 組立組 *Montagekolonne* の規模は、当然に、組立の種類に規定される。(a) 大多數の機械は、仕上工、助手、徒弟の三人の組、重機械は仕上工、助手、徒弟各々二人の組によって組立てられ、職長に属する徒弟が一定の時間賃銀率で支払われるほか、組成員は請負賃銀の平等の配分をうけるのを通例としており、組は「民主的」な構成を示す。たとえば、デュッセルドルフの一工作機械工場では、大規模の組は皆無であり、個別作業が多数で、捲上機は二人、工作機械は大い四人の組により組立てられている。(b) 弾み車の加工や熔鋸炉骨組の建設等の四一五人の組立組では、組成員も作業中にしばしば交代するため、労働過程を規制する佐長 *Vorarbeiter* の機能が重要になる。しかし、ライン・ヴェストファーレン鉄鋼業の大経営は設立当初からすでに、日給による請負賃銀の配分を導入していたため、組立組における本格的な請負親方制は決して広範囲に成立することはなかったという。ところが、先進的な工場は、佐長の機能を重視して、日給による請負賃銀の配分に次の二つの方式の修正を加えた。第一の方式は、佐長の時間賃銀率ではその作業能力のみ評価されていて、指揮や責任に対する

考慮が欠けているため、伍長にしばしば請負剰余の一〇%の先取りを許した。第二の方式は、組立作業中、時間賃銀率そのものの暫定的な修正を加える。たとえば、ケルンの一工場では、組立作業中、作業能力がすぐれ組長（伍長と同じ性格）となった仕上工の時間賃銀率は四五フエンニッヒから五五フエンニッヒへ、他の組員たる仕上工の時間賃銀率は、四五フエンニッヒヒ一人、四〇フエンニッヒ一人、三五フエンニッヒ二人、以上四人は四五フエンニッヒへ、二五フエンニッヒ二人は三五フエンニッヒへ、変更されて、その比率で請負賃銀が配分されたのである。問題は誰がこうした修正を加えるかという点にある。伍長自身がそれを行えばいい、かれは請負親方の立場に著しく接近する。が、いして職長が決定していたようであるが、そのばあい、職長の家父長的支配が成立する余地が多分にある。(c)車輛製作や造船等の巨大な組立組、ヤイデルスのいう集団組 *Massenkolonne* には、多数の作業組を統合する頂点に典型的な組長 *Kolonnenführer* があり、「その人柄のなかには古い請負親方制が、たとえ形態では維持されていなくとも、本質的には最も完全に近代的大経営の内部に維持されている」という(O. Jachels, a. a. O., SS. 85~86)。たとえば、九〇〇人の労働者をもつケルンの一車輛工場は、客車の内外鉄製部分のために各々二二〇人の一〇の仕上工組、木製車台組立や内部の指物作業のために種々の大きさの二五の指物工組、合計三五の組を有している。また、ドイツ最大の車輛工場は一九〇四年に二、五〇〇人の労働者を雇傭し、そのうち一、五〇〇人は組請負、二〇〇人の補助労働者は日給、八〇〇人は個別請負で就業し、客車組立のみで各々四一八人の三〇以上の組が形成されている。そうした多数の組から構成される集団組が、組長の統一的指揮のもとに、しばしば半年近く継続する請負作業を遂行する。ところで、請負賃銀の配分は日給を基準として行われるとしても、組長は、組内部の時間賃銀率を随時に変更する権限を掌握して、事実上の請負親方として機能する。こうした請負親方制の根強い残存はどうした理由に基づくのであるうか。その理由の一つとして、アメリカ合衆国におけるような標準車輛（すべての競争鉄道で齊一に利用される）を製作するにいたるまで生産の規格化が進んでいないドイツでは、車輛工場が一定の請負価格を構成することができないため、客観的基準に基づく労働過程の規制よりも、組長による労働過程の規制が前面におしだされてくる点を挙げることができよう。この問題は、さらに、標準車輛による生産の規格化を成立させたアメリカ合衆国の市場構造と、なおそれを成立させなかったドイツの市場構造との差異に関連させて把握されるべきであろう (Vgl. O. Jachels, a. a. O., SS. 77~88)。

(5) レーヴェ社は二〇〇種類以上の機械器具の注文生産を行ってきたが、一八九〇年代とくにフッテン街の新鋭工場の設立以

後、一定種類の機械器具の見込み生産に重点を移行させて、徐々に大量生産方式を表現する基礎をかためようとしていたのである (C. Matschoß u. G. Schlesinger, a. a. O., SS. 40, 45-46, H. Reichelt, a. a. O., S. 3.)。

- (6) 工場内分業の未成熟なばあい、労働者の多面的労働の一例を挙げるならば、以前には、旋盤工や仕上工は、その機械で使した工具、たとえば旋盤バイトを自身で鍛造し、焼入れし、また研磨しただけでなく、修理も行ったという (Julius Deutsch, *Auslese und Anpassung der Arbeiter in den österreichischen Siemens-Schuckert-Werken in Wien*, S. d. V. f. S., Bd. 134, 1910, S. 244.)。

あとがき

手工業的機械作業場における親方―職人―徒弟の家父長的な労働関係は、一九世紀中葉の工場制への移行のものも、中間親方制ないし請負親方制として、工場内部請負制へ再編成されながら根強く残存した。もとより、機械制生産の発展にともなう労働過程の変化や工場内分業の進展は、企業主と労働者の中間層たる職長の(1)労働過程の指揮と監督、(2)労働者の賃銀の決定、(3)労働者の採用と解雇等の広汎な権限に基づく家父長的な旧型の労働関係を解体して、徐々に、労働者の作業能力の測定基準を制度的に表示ないし協定する合理的な新型の労働関係の形成を促した。たとえば、レーヴェ社のばあい、技術と労働過程が固定して伝統が支配する鍛造部門においては、鍛冶職長―横座(請負親方)―先手の利益共同体に基づく家父長的な労働関係が支配し、旧型の労働者の新型のそれへの交代(労働力の質の変化)も認められない。鋳型職長(請負親方)を主軸とする鋳物部門の労働関係もこれと相似적であるが、鋳型工の頑強な組織的抵抗により、仲裁委員会の設置や労資間の協定が進展した。これに反して、労働過程の変化と工場内分業の進展が著しい機械器具製作部門では、新型の労働関係の形成や労働力の質の変化は最も進

捗しており、職長の機能も労働過程の指揮と監督に徐々に制限されてゆく傾向が示されている。こうして、労働関係のいわば継起的な発展傾向を示す諸類型が、同一工場内の諸生産部門として並存しているのであるが、規定的な労働関係はなお多様な形態で維持されている請負親方制である。この請負親方制の根強い残存を究明するためには、労働過程の変化や工場内分業の進展を制約するドイツの市場構造（社会的分業の形態）の特質との関連を把握する必要がある。

——一九六一・九・二三稿——

* 小論は昭和三六年度文部省科学研究費交付金による共同研究「ドイツ資本主義の発展と『賃労働』の存在形態」の筆者組当部分にかんする研究成果の一部である。